VII kadencja

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **Komisji do Spraw Unii Europejskiej (nr 172)**
z dnia 11 lipca 2013 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji do Spraw Unii Europejskiej (nr 172)

11 lipca 2013 r.

Komisja do Spraw Unii Europejskiej, obradująca pod przewodnictwem poseł **Agnieszki Pomaskiej (PO)**, przewodniczącej Komisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– informacja na temat stanu prac nad nowelizacją „Wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (COM(2012) 131)".

W posiedzeniu udział wzięli: **Robert Lisicki** główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Ewa Ruminowicz** specjalista w Ministerstwie Spraw Zagranicznych, **Magdalena Górnicka** asystentka w Biurze Zewnętrznym Grupy EPL w Parlamencie Europejskim, **Agata Poczmańska** starszy specjalista w Zespole Koordynacji Spraw Europejskich Związku Rzemiosła Polskiego oraz **Danuta Jazłowiecka** i **Róża Thun** posłowie do Parlamentu Europejskiego.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Adam Dudzic** – zastępca dyrektora Biura Spraw Międzynarodowych, **Joanna Heger**, **Agata Jackiewicz** – z sekretariatu Komisji w Biurze Spraw Międzynarodowych.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Witam serdecznie, otwieram posiedzenie Komisji do Spraw Unii Europejskiej. Witam panie i panów posłów, wszystkich przybyłych gości. Szczególnie chciałabym przywitać panią poseł do Parlamentu Europejskiego – Danutę Jazłowiecką. Pan Radosław Mleczko – podsekretarz stanu odpowiedzialny w MPiPS za omawianą dziś tematykę przebywa na nieformalnej radzie ds. zatrudnienia i nie może być z nami obecny. Mamy zaplanowane posiedzenie do godziny 12.30. Czy mają państwo jakieś uwagi do porządku obrad? Nie widzę.

Przechodzimy do głównego punktu, pkt 1. dzisiejszych obrad czyli rozpatrzenia wniosku dotyczącego PE i Rady w sprawie egzekwowania dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. To jest dokument (COM(2012) 131). Bardzo proszę panią poseł Danutę Jazłowiecką, posła do PE, o zabranie głosu i wprowadzenie do tematu.

Poseł do Parlamentu Europejskiego Danuta Jazłowiecka:

Dzień dobry. Dziękuję bardzo, pani przewodnicząca. Dziękuję bardzo za zaproszenie na spotkanie i mam nadzieję, że mogę powiedzieć: witam w rodzinie, bo kilka lat spędziłam razem z państwem pracując w tej Komisji. Nigdy w tej sali, cieszę się, że macie teraz taką ładną salę, ale zdaje się, że jest trochę ciasno.

Pozwólcie państwo, że rozpocznę też od przeprosin. Nieobecność pana ministra Mleczki jest wynikiem mojego braku akceptacji zmiany terminu tego spotkania – nie dlatego, że nie lubię pana Mleczki, wręcz przeciwnie, pan minister bardzo dużo mi pomógł w pracy przy tej dyrektywie. Ponieważ ja już wielokrotnie zmieniałam te terminy spotkania z państwem i ponieważ we wrześniu zaczynają się negocjacje i najprawdopodobniej też nie będę miała takiej możliwości, żeby przyjechać, stąd poprosiłam pana ministra, żeby mi wybaczył. Rozumiem, że nie mógł być na tym spotkaniu, bo jednak to spotkanie, które w tej chwili ma w Wilnie jest bardzo ważne. To jest spotkanie z nową prezydencją i wiele rzeczy trzeba też poustalać. Trzeba poustalać bardzo ważne, istotne rzeczy dla

naszego kraju. Ja też przepraszam w imieniu pana ministra, że nie jest obecny na dzisiejszym spotkaniu.

Może zacznijmy. Dyrektywa w sprawie egzekwowania dyrektywy o delegowaniu pracowników jest szalenie ważną dyrektywą, w ogóle uznaną za najtrudniejszą dyrektywę tej kadencji mojej komisji, Komisji Zatrudnienia i Spraw Społecznych w PE, często nazywaną „mission impossible". Rzeczywiście, to jest dyrektywa, która jest w zastępstwie interwencji czy rewizji dyrektywy z 1996 roku, dyrektywa 96/71, dotyczącej właśnie delegowania pracowników, dyrektywy, która była negocjowana przez pięć lat. Tak trudno było znaleźć porozumienie między państwami członkowskimi *à propos* tej formy zatrudnienia.

Może też troszeczkę tutaj powiem o takim politycznym charakterze, ponieważ ta dyrektywa ma bardzo duże znaczenie polityczne. Będę używała nazwę grupy parlamentarnej socjalistów, ale proszę traktować moje słowa „socjaliści" tylko w kategoriach socjaliści Europy Zachodniej, bo tak naprawdę to wygląda w PE. Ja nie mam żadnych uwag i żadnych problemów, wręcz przeciwnie, wsparcie ze strony naszych kolegów z lewicy. Rzeczywiście, dużą rolę odgrywa grupa socjalistów w naszej komisji i w pracach nad tą dyrektywą, więc jak będę mówiła „socjaliści", to naprawdę proszę to traktować tylko w kategoriach socjaliści Europy Zachodniej.

Socjaliści Europy Zachodniej w 2009 roku dyrektywę dotyczącą delegowania pracowników potraktowali jako priorytet swojej kampanii. W momencie kiedy następowały wybory na przewodniczącego Komisji Europejskiej – pana Barroso, wynegocjowali z panem komisarzem, że nastąpi rewizja dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników. W ostateczności komisja zatrudnienia podjęła decyzję, że nie będzie rewizji, ponieważ byłaby ona bardzo niebezpieczna dla ponad 1 miliona osób rocznie uczestniczących w tym ruchu. Chciałabym tutaj bardzo mocno podkreślić, że w tym milionie osób wcale nie są pracownicy z Europy Wschodniej i centralnej, 70% stanowią pracownicy Europy Zachodniej: ponad 180 tysięcy – Francuzi, ponad 200 tysięcy – Niemcy i, oczywiście, z Europy centralnej i wschodniej my wiedziemy prym i tak naprawdę w całej skali Polska wiedzie prym. Dzisiaj jest już około 300 tysięcy, ale dane, które ja przytaczam, to są dane z 2011 roku – 220 tysięcy uczestników polskich w całym tym procesie. To jest niebagatelna liczba. Dzisiaj jest to już szacowane na ponad 300 tysięcy.

Proszę państwa, uznano, że rewizja byłaby zbyt niebezpieczna, dlatego że socjaliści domagają się, żeby zmienić podstawę tej dyrektywy. Podstawą są minimalne warunki zatrudnienia w kraju, w którym są one korzystniejsze dla pracownika, czyli np. kraj wysyłający i kraj goszczący. Jeżeli w kraju goszczącym są lepsze te minimalne warunki to przyjmowane są te minimalne w kraju goszczącym, ale jeżeli w wysyłającym to przyjmowane są te w wysyłającym.

Tutaj też szalenie ważny element. Wszystkie opłaty zabezpieczenia społecznego są pozostawiane w kraju wysyłającym. To jest szalenie ważny element dla przedsiębiorstw, które wysyłają, dlatego że jest on bardzo konkurencyjny. Czasami jest on bardziej konkurencyjny niż te minimalne warunki. Jednakże socjaliści, którzy przede wszystkim są reprezentowani przez partnerów społecznych, zachodnie związki zawodowe, w tej rewizji domagają się też tego, żeby te opłaty związane z zabezpieczeniem społecznym przenieść do kraju przyjmującego. To, oczywiście, natychmiast zabiłoby delegowanie. Delegowania by nie było, bo po prostu przedsiębiorstwa, obojętnie czy z Europy Wschodniej czy z Europy Zachodniej, byłyby mało konkurencyjne.

Ta podstawowa dyrektywa ma tylko dziewięć artykułów. Uważam, że bardzo precyzyjnie zapisanych, ale – niestety – tak syntetycznie zapisanych, że pozwalają one na dowolną interpretację tych artykułów. Ta dowolna interpretacja doprowadziła do sytuacji, że w okresie od 1996 roku do roku 2010 (wtedy było analizowane wdrażanie tej dyrektywy) nastąpiło kilkanaście poważnych przypadków łamania prawa bądź naruszania prawa pracowników. To stało się powodem walki właśnie socjalistów o to, żeby nastąpiła rewizja tej dyrektywy. To też stało się powodem, że Barroso podjął decyzję: nie rewizja, ale egzekwowanie dyrektywy a więc rozpisanie tych artykułów na czynniki pierwsze, żeby pokazać, w jaki sposób ta dyrektywa powinna być wdrażana i jednocześnie – tym samym – zabezpieczyć prawa pracowników. To jest szalenie ważne.

Muszę państwu powiedzieć, że to, o czym najczęściej dyskutowaliśmy na samym początku prac nad tą dyrektywą, to były dyskusje dotyczące tego, czy tylko powinniśmy koncentrować się na ochronie praw pracowniczych, czy jednak powinniśmy analizować kompleksowo tę sytuację a więc z jednej strony – ochronę praw pracowników, z drugiej stron – y zabezpieczenie elastycznej możliwości świadczenia usług. Tutaj od samego początku musieliśmy bardzo mocno podkreślać, że szalenie ważne jest zbalansowanie ochrony pracowników i jednocześnie tych elastycznych możliwości świadczenia usług w ramach delegowania pracowników przez firmy, szczególnie przez małe i średnie przedsiębiorstwa.

Jak powiedziałam, bardzo często ta dyrektywa była źle interpretowana. Była interpretowana w kategoriach swobodnego przepływu osób a nie swobodnego świadczenia usług. Tutaj też musieliśmy bardzo mocno podkreślać te elementy, że to jest świadczenie usług a więc nie zasada swobodnego przepływu osób a więc nie podstawą jest praca tymczasowa, ale przede wszystkim właśnie te elementy związane ze świadczeniem usług.

Przyznam się, że gdzieś po roku pracy w PE zaproponowano mi pracę nad tą dyrektywą. Ponad półtora roku czekaliśmy na opublikowanie propozycji Komisji Europejskiej. Tutaj państwo nie macie tej daty, ale dopiero 21 marca 2012 roku Komisja Europejska opublikowała propozycje zapisów tej dyrektywy. Też długo trwały negocjacje przed opublikowaniem dlatego, że socjaliści domagali się, żeby w tej dyrektywie znalazły się elementy związane z wolnym zrzeszaniem się. Komisja Europejska nie chciała się na to zgodzić. Wyszły wtedy dwa dokumenty. Właściwie tak naprawdę ten drugi dokument nie wyszedł, został zamrożony w Komisji Europejskiej, ale te kontrowersje związane ze swobodnym zrzeszaniem się spowodowały, że bardzo późno światło dzienne ujrzała ta dyrektywa.

8 listopada został przeze mnie opublikowany raport. Czy państwo chcieliby, żebym też powiedziała, w jaki sposób wyglądają prace w Komisji Europejskiej, jak to wygląda, czy to nie jest koniecznie potrzebne?

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Bardziej to, na jakim etapie jesteśmy.

Poseł do PE Danuta Jazłowiecka:

Dobrze. Od tego momentu, od 8 listopada rozpoczęły się prace z tzw. shadows'ami – sprawozdawcami „cieniami" z poszczególnych grup politycznych. Od tego momentu też nastąpiło składanie poprawek do tego raportu. Mimo, że średnia ilość poprawek składanych do raportu to sto, sto pięćdziesiąt, to do tego raportu zostało złożonych osiemset trzydzieści poprawek. To nie jest największa liczba odnośnie do dokumentów związanych z nową perspektywą finansową. Czasami bywały sytuacje, że składanych było po trzy, cztery tysiące poprawek, niemniej jednak w przypadku tej dyrektywy te poprawki były bardzo rozbieżne, nieprawdopodobnie rozbieżne. Oczywiście, rolą sprawozdawcy jest zbudować z tych wszystkich poprawek kompromisy, które znajdą porozumienie we wszystkich grupach politycznych. Te poprawki zostały złożone w styczniu, potem od lutego praktycznie do końca czerwca spotykaliśmy się co tydzień na bardzo trudnych negocjacjach, trudnych właśnie z tego względu, że różne grupy polityczne reprezentowały skrajnie różne interesy. Pierwszy termin głosowania komisji był wyznaczony na marzec, potem zmieniliśmy go na 31 maja. Okazało się, że nie byliśmy w stanie dotrzymać tego terminu, bo jednak rozbieżności były bardzo duże a tak naprawdę głosowanie odbyło się 20 czerwca na posiedzeniu naszej komisji. O tym, co się wydarzyło na posiedzeniu komisji, może powiem później.

W samej dyrektywie najbardziej kontrowersyjne są trzy artykuły: art. 3, art. 9 i art. 12. One są kontrowersyjne nie tylko w PE, ale również w Radzie UE. Za chwileczkę powiem, czego dotyczą te poszczególne artykuły. Są kontrowersyjne, ponieważ bardzo trudno jest w dzisiejszych czasach, kiedy ten ruch ma szeroki i bardzo zróżnicowany zasięg, przygotować jednolitą definicję dotyczącą delegowania pracowników. Ta definicja znajduje się w podstawowej dyrektywie, ale nie mogliśmy jej zrewidować i pokazać jakiejś nowej, dlatego że jest to tak ogromnie zróżnicowane zjawisko, że trudno byłoby jedną definicją coś takiego zaproponować. W związku z tym Komisja Europejska zaproponowała właśnie art. 3, który ma służyć zapobieganiu nadużyciom oraz obchodzenia

przepisów. Artykuł ten składa się ze wskazanych przez Komisję elementów, które mają służyć ocenie, czy nastąpiło nadużywanie prawa, czy nastąpiło obchodzenie przepisów. Są to dwa rodzaje elementów. Jeden element odnosi się do sposobu prowadzenia działalności przez przedsiębiorcę w kraju wysyłającym, a drugie elementy dotyczą czasowego delegowania, więc czasowego charakteru pracy w kraju przyjmującym.

W naszym raporcie zaproponowaliśmy zamkniętą listę elementów z tego względu, że uważamy, że żeby zapewnić prawa pracownika, muszą też być zapewnione prawa pracodawcy, tzn. pracodawca musi dokładnie wiedzieć, jakie warunki musi spełnić i mieć przejrzystą tę listę i nie zmieniającą się (nie może istnieć niepewność prawna), by móc spełnić wszystkie warunki i podjąć decyzję: tak, mogę uczestniczyć w takim procesie, mogę delegować swoich pracowników, mogę świadczyć usługi na zasadzie delegowania pracowników. W moim raporcie wprowadziliśmy zamkniętą listę elementów. Jest tam cała gama elementów. Zrezygnowaliśmy z elementu określenia procentowego obrotu i także z określenia konkretnej liczby kontraktów, które miałyby być realizowane w państwie prowadzenia działalności. Dlaczego? Dlatego, że musimy mieć świadomość, że szczególnie właśnie dla krajów Europy Wschodniej wystarczy przelicznik euro, który zmienia w sposób drastyczny te wielkości i mógłby doprowadzić do takiej sytuacji, że nawet legalne delegowanie mogłoby być zakwalifikowane jako nielegalne delegowanie.

Przy tym artykule mieliśmy też taką definicję właściwych organów. Przyznam się, że był to bardzo niebezpieczny zapis, który mówił, że właściwym organem (a więc instytucją publiczną, która ma prowadzić kontrole, która ma prawo proponować nowe środki kontroli, która ma prawo występować o egzekwowanie kar) są również związki zawodowe. Byliśmy tym przerażeni, bo to oznaczałoby, że związki zawodowe miałyby prawo wejść do firmy, dokonać kontroli i zaproponować nowe środki kontroli i zaproponować również egzekwowanie prawa. Ponieważ przypadki w Europie Zachodniej są naprawdę drastyczne zarówno po stronie pracodawców, którzy łamią prawo, ale też i po stronie związków zawodowych, więc nam udało się uniknąć tej definicji.

Utrzymaliśmy indykatywną listę elementów a więc oznacza to, że niespełnienie któregoś z tych elementów nie oznacza automatycznie, że nastąpiło nielegalne delegowanie. To jest szalenie ważny element. Musieliśmy wprowadzić otwartą listę, tzn. możliwość wprowadzenia przez państwa członkowskie dodatkowych elementów, ale zabezpieczyliśmy tę możliwość poprzez obowiązek państwa członkowskiego do poinformowania o tym Komisji Europejskiej i państw członkowskich tak, żeby jednak ta przejrzystość prawna dla przedsiębiorcy była możliwie jak największa.

Wprowadziliśmy również bardzo kontrowersyjny zapis, który w przypadku, kiedy jest niewyjaśniona sytuacja, pozwala na rozstrzygnięcia według rozporządzenia Rzym I. To rozporządzenie mówi, że przyjmowane jest prawodawstwo tego kraju, w którym jest najbardziej korzystne dla pracownika. To też jest taki bardzo kontrowersyjny zapis. Socjaliści nie chcą się zgodzić na ten zapis. Socjaliści chcą, żeby od razu w tej dyrektywie było narzucone, że za każdym razem, w każdym przypadku obowiązuje prawo kraju przyjmującego a nie np. prawo kraju wysyłającego. Ponieważ znamy przypadki, gdzie korzystniejsze jest prawo wysyłającego, stąd zaproponowaliśmy to rozporządzenie Rzym I.

Jak powiedziałam, uniknęliśmy tych niebezpiecznych zapisów uzyskania przez firmę 50% czy 25% obrotów. Uniknęliśmy też zapisu, w którym było powiedziane, że delegować pracowników może tylko ta firma, która przynajmniej przez dwa lata prowadzi działalność w kraju wysyłającym. Oczywiście, to natychmiast zlikwidowałoby wszystkie agencje pracy tymczasowej, które też są trudnym partnerem i tam też występuje wiele naruszeń prawa, ale *gros* przedsiębiorców z agencji pracy tymczasowej jednak przestrzega prawa i nie mogliśmy odbierać tej możliwości delegowania pracowników poprzez agencje pracy tymczasowej. Tutaj też był taki bardzo niebezpieczny zapis o zatrudnieniu pracowników na minimum trzy miesiące przed delegowaniem. Bardzo często występują takie przypadki, że potrzebujemy na oddelegowanie jakiegoś specjalistę, który akurat nie pracuje w naszej firmie i jest wyjątkowym specjalistą, więc też nie chcieliśmy odbierać temu specjaliście możliwości uczestniczenia w tym ruchu. W związku z tym też nie zgodziliśmy się na ten zapis.

Teraz bardzo kuriozalny zapis, w którym socjaliści zaproponowali, żeby delegowanie ograniczyć do sześciu miesięcy i, ewentualnie, przedłużyć o następne sześć miesięcy za zgodą związków zawodowych. Uznaliśmy, że to jest zbyt daleko idący zapis i zbyt daleko idąca propozycja, która utrudniłaby faktycznie delegowanie i tak naprawdę płynność tego delegowania, bo to nie jest tak, że prace, szczególnie budowlane, trwają sześć miesięcy. Na ogół, jak państwo wiecie, ten cykl to jest kilkanaście miesięcy i w związku z tym nie można tego ograniczać do sześciu miesięcy.

Kolejny artykuł wprawdzie nie był kontrowersyjny, ale jest szalenie ważny i od niego tak naprawdę zaczęliśmy negocjacje – dostęp do informacji. Jak powiedziałam, delegowanie pracowników opiera się na minimalnych warunkach zatrudnienia. Jak państwo wiedzą, w większości krajów członkowskich te minimalne warunki zatrudnienia negocjują związki zawodowe. Bardzo zróżnicowane są systemy praw związków zawodowych i bardzo często jest tak, szczególnie w krajach północnych, że związki zawodowe mogą negocjować układy zbiorowe na poziomie lokalnym, sektorowym bez udziału rządu a więc bez informacji do instytucji rządowych, a pracodawcę obowiązują te właśnie wynegocjowane na samym dole. Jedna z polskim firm miała naprawdę bardzo poważne problemy właśnie w związku z tym, że wynegocjowano na poziomie lokalnym nowe warunki w momencie, kiedy były podpisywane kontrakty. Różnica była kilka centów na godzinę. Mimo, że to minimalne wynagrodzenie było bardzo podniesione dodatkowym wynagrodzeniem na koszty podróży, zakwaterowanie, wyżywienie, to jednak związki zawodowe domagały się tak olbrzymich restrykcji, że w przypadku 800 pracowników delegowanych tylko 200 miało te kilkuprocentowe problemy a restrykcje, których domagały się związki zawodowe spowodowały, że 1400 pracowników w Polsce straciłoby pracę w tej firmie. Szalenie nam zależało na tym, żeby ten przepływ informacji był dostępny i tutaj zaproponowaliśmy coś, co się spotkało również z akceptacją państw członkowskich, co dzisiaj wprawdzie jest dyskutowane w Radzie, ale mam nadzieję, że jednak uda nam się utrzymać te zapisy. Utrzymaliśmy te zapisy głosując w komisji. Chodzi o jedną narodową stronę internetową, na której będą pokazane właśnie te warunki minimalnego zatrudnienia. My tutaj proponujemy, żeby one były przede wszystkim w języku angielskim. Uważamy, że nawet dla zwykłego pracownika dużo łatwiej jest znaleźć kogoś (nawet z rodziny), kto zna język angielski i może przeczytać podstawowe informacje i powiedzieć tej osobie. Dla małego, średniego pracodawcy też jest dużo łatwiej znaleźć kogoś, kto zna język angielski niż np. francuski, niemiecki czy jakikolwiek inny. Tutaj mówimy, że podstawą jest język angielski, natomiast dodatkowymi językami są języki tych krajów, w których to delegowanie najmocniej występuje.

Art. 9, kolejny artykuł kontrowersyjny. Tutaj Komisja Europejska popełniła bardzo poważny błąd, ponieważ troszeczkę niechlujnie przygotowała swój raport. W pierwszej kolejności w art. 9 pokazała środki kontrolne a dopiero w kolejnym artykule, art. 10, pokazała, że kontrole są obowiązkowe. Ta kolejność spowodowała, że u nas, w Parlamencie, bardzo często traktowano ten artykuł jako element obowiązkowości. Tutaj komisja zaproponowała bardzo mądre rozwiązanie oparte na doświadczeniach od roku 1996, by była to lista zamknięta czterech podstawowych elementów. Notyfikacja miałaby być najpóźniej dokonana przed świadczeniem usług i to najpóźniej dokonana w momencie rozpoczęcia usług jest wynikiem obserwacji rynku, tego, co się dzieje w Europie. Największe doświadczenia mają Niemcy, bo oni najwięcej wysyłają, ale też najwięcej otrzymują delegowanych pracowników. W Niemczech jest taki system, że ta notyfikacja następuje tuż przed wejściem np. na budowę. Następuje to tuż przed wejściem na budowę, ponieważ kontrole są niesamowicie restrykcyjne. Wystarczy, że na takiej liście delegowanych pracowników zmieniona jest data, postawiony gdzieś przecinek, automatycznie pracodawca dostaje karę 500, 1000 euro za jeden taki malusieńki błąd. W związku z tym uznano, że mogą występować sytuacje, że ktoś zachoruje, ktoś nie przyjedzie. Uznano, że w momencie, gdy już pracodawca jest gotowy ze swoimi delegowanymi pracownikami, żeby rozpocząć budowę, wtedy wysyła tę informację, wtedy notyfikuje.

Obowiązek posiadania określonych dokumentów. Oczywiście, to jest szalenie ważne, żeby były wszystkie dokumenty dotyczące samego delegowania. Dalej: tłumaczenie dokumentów i wyznaczenie osoby do kontaktów. Jak państwo wiedzą, czasami bywają

jakieś wypadki na budowie i brak takiej osoby do kontaktu powoduje olbrzymie zamieszanie i czasami sprowadza bardzo dużo problemów na pracodawcę, przede wszystkim na pracownika, ale też i na pozostałych partnerów uczestniczących w całym tym ruchu.

W naszym raporcie podtrzymaliśmy to, co zaproponowała Komisja Europejska a więc zachowanie tej zamkniętej listy, mimo że wiedzieliśmy, że w Radzie trwają bardzo ostre dyskusje na temat tego, czy ta lista nie powinna być listą otwartą, żeby dać krajom członkowskim możliwość poszukiwania środków, które będą eliminowały nieuczciwych pracodawców. Rzeczywiście, tak się stało, że w negocjacjach z poszczególnymi grupami politycznymi musieliśmy zaproponować otwarcie listy pod trzema bardzo podstawowymi warunkami, ale je uszczegółowiliśmy. Lista ta musi być uzasadniona, musi być proporcjonalna i nie może być dyskryminująca. Zaproponowaliśmy również, że państwa członkowskie, które tę listę poszerzą, będą zobowiązane poinformować Komisję Europejską. My też zaproponowaliśmy, że będą musiały czekać na notyfikację. Bardzo nam zależało na tym, żeby uniknąć sytuacji protekcjonistycznych w krajach członkowskich UE, zwłaszcza że dotarły do mnie informacje, że dzisiaj wszystkie kraje członkowskie poszukują pieniędzy w swoich budżetach i np. przez ostatnie kilka tygodni była olbrzymia akcja we Francji, wielkie kontrole we wszystkich firmach delegujących swoich pracowników po to, żeby ściągać pieniądze do budżetu nakładając różnego rodzaju kary. Nawet w przypadku źle postawionego przecinka musiały płacić bardzo wysokie kary.

Prowadząc prace ze sprawozdawcami z poszczególnych grup politycznych też spotykałam się z ministrami różnych krajów członkowskich po to, żeby z nimi też dyskutować i też dowiedzieć się, jakie jest stanowisko i dlaczego jest takie stanowisko danego kraju członkowskiego. Pamiętam moją rozmowę z panią minister z Niemiec, która powiedziała mi, że absolutnie nie zgadza się na to, żeby lista środków kontrolnych była listą zamkniętą a muszę państwu powiedzieć, że lista zamknięta jest priorytetem naszego kraju, więc mamy naprawdę niełatwe zadanie do wynegocjowania. I też nie zgodziła się na notyfikację tej listy w Komisji Europejskiej.

Sytuacja, którą zastaliśmy przy negocjacjach, była zupełnie nieoczekiwaną sytuacją. Pojawiła się po raz pierwszy w PE a od tego momentu zaczęła być standardem naszych kolegów socjalistów. Jeszcze raz tu chciałam podkreślić: socjalistów Europy Zachodniej. Otóż, po półrocznej ciężkiej pracy wszystkich sprawozdawców „cieni", na tydzień przed głosowaniami, socjaliści rzucili nam na stół swoje kompromisy. Oznaczały one 90% kompromisów wypracowanych przez cały nasz zespół, ale wystarczyło zmienić jedno, dwa słowa i, oczywiście, te kompromisy zmieniały znaczenie o 180 stopni. Miały zupełnie inne znaczenie.

My, w komisji zatrudnienia, by wygrać jakieś działanie, musimy mieć za sobą co najmniej trzy, czasami cztery grupy polityczne, by wygrać taki czy inny kompromis. Walka była o „grupę zielonych", o to, czy ta grupa zagłosuje za naszymi kompromisami, czy zagłosuje za kompromisami socjalistów. „Zieloni" na koniec powiedzieli nam, że zagłosują i za naszymi i za socjalistów, co było zdumiewające, bo tak jak mówię, kompromisy socjalistów zmieniały o 180 stopni warunki. Oczywiście, szalenie ważne było, w jakiej kolejności te kompromisy pojawiają się podczas głosowań, ponieważ w PE przewodniczący komisji ma nieprawdopodobną władzę i może naprawdę robić co chce. Naszym przewodniczącym komisji jest bardzo mocna kobieta, która jest Francuzką, jest socjalistką. Przepisy mówią, że pierwszeństwo ma (tak jak u nas w kraju) głosowanie tych kompromisów, które są dalej idące. Nasze były dalej idące, ale pani przewodnicząca zmieniła kolejność, bo wiedziała, że „zieloni" mogą głosować z socjalistami, w związku z tym tak naprawdę nasze kompromisy przepadły i to jest właśnie wynik głosowań. Socjaliści (zachodni) zaproponowali opcjonalną listę środków kontroli z tych czterech elementów, o których mówiła komisja. Osobę do kontaktu i tłumaczenie jako nieobowiązkowe, natomiast jako obowiązujące: notyfikację i tutaj jest propozycja na pięć dni przed rozpoczęciem delegowania, czyli to już oznacza dodatkowe skomplikowane życie przedsiębiorców, którym np. ktoś nie przyjedzie, którym ktoś zachoruje i co najmniej podwójnie muszą składać tę notyfikację i obowiązek przetrzymywania na terenie kraju dokumentów. To jest oczywiste, że te dokumenty powinny być obowiązkowymi dokumentami, bo w jaki inny sposób można byłoby przeprowadzić kontrole. I, oczywiście,

otwarcie tej listy bez żadnych ograniczeń. To jest dla nas bardzo niebezpieczne, właśnie to – bez żadnych ograniczeń.

Udało nam się uniknąć takich zapisów, żeby notyfikacja była na miesiąc przed rozpoczęciem delegowania, bo to rzeczywiście potwornie by skomplikowało życie pracodawcom, ale też i pracownikom, bo podejrzewam, że pracodawcy zaraz by szukali jakichś elementów dyscyplinujących pracowników do tego, żeby jednak uczestniczyli i byli bardziej odpowiedzialni.

Udało też się nam uniknąć kuriozalnego zapisu. Otóż socjaliści chcieli, żeby osoba do kontaktu miała uprawnienia co najmniej prawnika, żeby mogła negocjować ze związkami zawodowymi, żeby była przez cały czas w kraju przyjmującym i pozostała – w tym kraju przyjmującym – dwa lata po zamknięciu kontraktu. Proszę państwa, taka sytuacja sprawia, że mały i średni przedsiębiorca, który wysyła np. na trzy miesiące pięciu swoich pracowników (a takich przypadków jest bardzo dużo) musiałby zatrudnić prawnika, który kosztowałby tego małego czy średniego przedsiębiorcę tyle samo, ile tych pięciu pracowników delegowanych, bo wszystkie koszty związane z pobytem przez tych kilka miesięcy w kraju przyjmującym byłyby odprowadzane do tego kraju przyjmującego a więc są to koszty zwielokrotnione w porównaniu z naszym krajem. Mało tego, po tych kilku miesiącach ta osoba musiałaby zostać przez dwa lata. Ja często pytałam moich kolegów: powiedzcie mi, ta osoba od godziny 8.00 do godziny 18.00 czy 16.00 siedzi przy telefonie i przez dwa lata czeka, czy ktoś ewentualnie zadzwoni do niej, bo będzie chciał o coś zapytać dotyczącego kontraktu, który miał miejsce rok temu. Muszę państwu powiedzieć, że bardzo trudno mi było znaleźć zrozumienie po stronie moich kolegów z lewicy, żeby odstąpić od tego zapisu. Na szczęście, udało nam się uniknąć takich zapisów.

Trzeci artykuł, bardzo kontrowersyjny, art. 12 dotyczący odpowiedzialności solidarnej. Komisja Europejska zaproponowała w tym artykule, żeby odpowiedzialność solidarna obowiązywała na jednym poziomie a więc wykonawca – podwykonawca albo podwykonawca – podwykonawca. Jeżeli podwykonawca narusza prawo, to on i ten nad nim jest odpowiedzialny za naruszenie prawa wobec pracowników. My ten zapis wykreśliliśmy w naszym raporcie. To też jest priorytet naszego kraju. Wykreśliliśmy ten zapis, dlatego że uważamy, że dyrektywa dotycząca delegowania pracowników nie jest miejscem, żebyśmy wprowadzali solidarną odpowiedzialność tylko dla przedsiębiorców delegujących swoich pracowników, bo co by to oznaczało? Oznaczałoby to, że wykonawca, który ma do wyboru przedsiębiorstwo lokalne, które nie jest obciążone tą odpowiedzialnością solidarną i przedsiębiorcę delegującego pracowników, który jest obciążony tą solidarną odpowiedzialnością, brałby oczywiście tego lokalnego, a więc również zabilibyśmy możliwość delegowania pracowników, zabilibyśmy nasz rynek polski. Stąd zaproponowaliśmy wykreślenie. Te moje rozmowy z ministrami były szalenie użyteczne, dlatego że bardzo często spotykam się z takimi opiniami ze strony ministrów, którzy mówili mi: ale pani to wykreśliła. W ośmiu krajach jest taka solidarna odpowiedzialność, funkcjonuje na wszystkich poziomach, a więc obowiązuje i przedsiębiorstwa lokalne i przedsiębiorstwa delegujące pracowników, czyli nie ma naruszenia proporcjonalności i nie ma dyskryminacji przedsiębiorstw delegujących pracowników i my nie chcemy tego stracić. Tłumaczyłam, że nasze wykreślenie art. 12 pozostawia *status quo* a więc jeżeli w danym kraju obowiązuje odpowiedzialność solidarna, to ona nadal obowiązuje, mimo że tego artykułu nie ma. Rzeczywiście, wielu ministrów zgodziło się na to, że to faktycznie mogło być wykreślone.

Jeżeli chodzi o głosowania, to tutaj też w tym wypadku pani przewodnicząca naszej komisji zmieniła kolejność głosowania. Te nasze propozycje w wyniku kompromisów powodowały wprowadzenie przez państwa członkowskie instrumentów, które wymuszałyby tę należytą staranność i też tę odpowiedzialność solidarną, ale tutaj pozostawiliśmy krajom członkowskim podjęcie decyzji, jakie to mają być instrumenty i – oczywiście – zapisaliśmy, że to muszą być instrumenty, które będą obowiązywały zarówno przedsiębiorstwa lokalne, jak i przedsiębiorstwa delegujące. To, niestety, upadło w głosowaniach i został przyjęty zapis, w którym została wprowadzona odpowiedzialność solidarna we wszystkich sektorach, w całym łańcuchu podwykonawców. Taki cały łańcuszek

podwykonawstwa obowiązuje w Niemczech i on, rzeczywiście, tam się sprawdza, ale – jak powiedziałam – tam obowiązuje on wszystkie przedsiębiorstwa. Wykreślono bardzo ważny zapis należytej staranności. W Niemczech, w tych ośmiu systemach, w tym systemie solidarnej odpowiedzialności obowiązuje ten element należytej staranności. Co to oznacza? Jeżeli któryś z wykonawców dokonał tej należytej staranności, to jest odciążony od odpowiedzialności za to przedsiębiorstwo, które złamało prawo, więc zapisy, które zostały przyjęte, są zapisami bardzo niebezpiecznymi.

Były też takie zapisy, bardzo ważne dla tej dyrektywy, jak współpraca administracyjna. Otóż bardzo często było tak, że państwa członkowskie ze sobą nie współpracowały. To powodowało też całe mnóstwo chaosu, złych decyzji, które były podejmowane, olbrzymich kar, które były płacone, ale też nieprzestrzegania prawa. W związku z tym art. 6, 7 i 18 też były takimi artykułami, które wprowadzają zasady, w jaki sposób powinna funkcjonować ta współpraca. Komisja Europejska zaproponowała kilka lat temu system IMI, system informowania wzajemnego. Oczywiście on dotyczy przede wszystkim dyrektywy usługowej, ale muszę państwu powiedzieć, że on się świetnie sprawdza właśnie przy delegowaniu pracowników, bo taka szybka informacja, przepływ szybkiej informacji, czy dane przedsiębiorstwo jest uczciwe czy nieuczciwe, czy płaci wszystkie składki, pozwala na to, żeby unikać wszelkich kar, unikać problemów i unikać jakiegokolwiek chaosu.

Rozdział VI, rozdział, który tak naprawdę trudny jest do dyskusji na poziomie PE. To jest rozdział, który przede wszystkim dotyczy współpracy państw członkowskich. Ponieważ są bardzo różne systemy, jeżeli chodzi o kary administracyjne w krajach członkowskich, to bardzo trudno jest wprowadzić na poziomie UE taki system, że jeden kraj przyjmujący narzuca jakieś kary i wymaga egzekucji tych kar u siebie. Zostały przyjęte takie zapisy, które mówią o tym, że kraj przyjmujący egzekwuje kary, ale kraj wysyłający (są to oczywiście kary administracyjne, kary płacone do budżetu) to wykonuje. Zależy nam na tym, żeby w końcu nieuczciwi pracodawcy mieli świadomość tego, że łamanie prawa jest egzekwowane i te kary muszą być poddane tej egzekucji.

Tutaj prezentujemy informację o tym, jakie zostały przyjęte rozwiązania – przede wszystkim na bazie kar finansowych. Kary nie są płacone w kraju egzekwującym, tylko w kraju wysyłającym.

Prawdopodobnie we wrześniu bądź w październiku rozpoczniemy negocjacje. Bardzo mocno podciągnęła prace w Radzie prezydencja irlandzka. Przed tą prezydencją spotykaliśmy się z panem ministrem, dyskutowaliśmy o tym. Prosiliśmy, żeby te prace były bardzo mocno podciągnięte w Radzie. Rzeczywiście, zostały mocno podciągnięte, ale – niestety – nie zakończyły się ostatecznym stanowiskiem. W tej chwili rozpoczęła się prezydencja litewska. Dla prezydencji litewskiej też jest to priorytet. Pani minister obiecała nam, że zrobi wszystko, żebyśmy pod koniec września, najpóźniej w październiku, rozpoczęli dyskusje, negocjacje na temat tej dyrektywy.

Muszę państwu powiedzieć, że jeżeli chodzi o ostateczny wynik tej dyrektywy, to są bardzo różne głosy, w jaki sposób ona powinna się zakończyć. Są kraje członkowskie, które tak naprawdę chciałyby, żebyśmy odrzucili tę dyrektywę, żeby nie została przyjęta. Są kraje członkowskie, które myślą o tym, żeby ją zamrozić i są kraje członkowskie, którym zależy na tym, żeby ta dyrektywa została przyjęta.

Powiem państwu moją opinię z tego, co obserwuję, co się dzieje w PE. Uważam, że pierwsze rozwiązanie (odrzucenie tej dyrektywy) skutkuje takimi konsekwencjami, że przy następnej kadencji, gdzie jest olbrzymie prawdopodobieństwo, że w PE wygrają socjaliści z Europy i jeżeli oni wygrają, to oczywiście komisarz będzie z tamtej strony, a jeśli nawet nie będzie komisarz, to wymuszą rewizję dyrektywy podstawowej, co oczywiście jak powiedziałam, kończy się delegowaniem.

Jeżeli tę dyrektywę zamrozimy, to mamy taką możliwość, że przez pięć lat będzie można funkcjonować wciąż na tych złych zapisach, może nie złych, ale zapisach pozwalających na dowolną interpretację dyrektywy podstawowej, bo będziemy funkcjonować tylko na bazie tej dyrektywy podstawowej, a więc dalej będą mogły powstawać tzw. biura skrzynki pocztowej, które robią najwięcej bałaganu i najwięcej łamią prawa. Oczywiście dalej będą mogli funkcjonować pracodawcy, którzy są nieuczciwymi pracodawcami.

Jeżeli tę dyrektywę przyjmiemy, to – oczywiście – istnieje ryzyko rewizji dyrektywy podstawowej, ale – według moich obliczeń – najwcześniej rewizja tej dyrektywy podstawowej mogłaby nastąpić po siedmiu latach. Przez te siedemlat można byłoby naprawdę monitorować, obserwować to, co się dzieje, zwłaszcza że w dyrektywie jest zapisane, że po trzech latach od przyjęcia tej dyrektywy a więc – tak *de facto* – po pięciu latach, bo jest dwa lata na wdrożenie, potem w ciągu trzech lat następuje monitoring a więc można byłoby jeszcze poobserwować, co można zmienić, jak można zmienić te zapisy, jak można je usprawnić, żeby prawo pracowników było respektowane i jednocześnie, żeby wyeliminować wszystkich nieuczciwych pracodawców. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Bardzo dziękuję pani poseł za tak szczegółową informację. W sprawie pracowników delegowanych nie jesteśmy aż tak biegli, ale myślę, że mimo tego będą jakieś pytania.

Otwieram dyskusję. Osobiście też mam pytanie. Po pierwsze – chciałam zapytać, bo podkreślała pani znaczenie socjalistów w tym całym procesie powstawania prawa – **c**zy to jest tak, że grupy polityczne rzeczywiście będą miały wypracowane stanowisko, czy raczej będzie tak, że jednak na tym głosowaniu będzie trochę inny podział, tzn. że jednak kraje będą miały większe znaczenie niż poszczególne grupy polityczne? Zakładam, że tak naprawdę tutaj duże znaczenie ma też to, jaki kraj o tym decyduje. Wiadomo, że liczba tych pracowników też będzie w pewnym sensie determinowała to, jaki kształt może przyjąć to prawo. To jest moje pierwsze pytanie.

Miałam drugie o czas, ale w zasadzie pani już powiedziała, jak to czasowo może wyglądać, tak że ewentualnie tutaj jakieś doprecyzowanie.

Bardzo proszę, pani przewodnicząca Olechowska i jeśli ktoś z państwa ma jakieś pytanie, to proszę się zgłaszać.

Poseł Alicja Olechowska (PO):

Dziękuję bardzo. Ja również bardzo dziękuję koleżance europosłance Danucie Jazłowieckiej za szczegółowe przedstawienie prac nad dyrektywą usługową.

Pragnę państwu przypomnieć, że polski parlament przed akcesją Polski do UE, oczywiście, musiał przyjąć dyrektywę usługową. To był chyba rok 2004. Osobiście pracowałam przy wdrażaniu tej dyrektywy do Polski w IV kadencji Sejmu. Uczestniczyłam w spotkaniu w Bundestagu. Było to ważne spotkanie z tego powodu, że niezależnie od przyjmowanej przez Polskę przed akcesją Polski do UE dyrektywy usługowej to właśnie Niemcy postanowili wykluczyć niektóre zagadnienia dotyczące dyrektywy usługowej w stosunku do Polski. Ponieważ Polska jeszcze nie była w UE, nie miała żadnego wpływu na to, czy jest to dla Polski krzywdzące czy nie. W związku z tym uważam, że praca koleżanki Danuty Jazłowieckiej nad tą dyrektywą jest szczególnie istotna dla polskich przedsiębiorstw. Mam natomiast wrażenie, że najbardziej istotna jest ona dla tych największych przedsiębiorstw i dla dużych kontraktów. Jak powiedziała pani eurodeputowana, jest – oczywiście – jeszcze szereg firm mniejszych, różnych działalności gospodarczych a także wymiany pracy „na czarno" we wszystkie strony w całej Europie, gdzie ta dyrektywa właściwie nikomu nie jest do niczego potrzebna.

Mam wrażenie, że zapisy tej dyrektywy, gdyby zostały utrzymane w mocy, miałyby na tyle charakter wiążący, że nie nastąpiłoby takie zjawisko jak poprzednio, że np. Niemcy stwierdzili, że nie chcą Polaków na swoim terenie, którzy wykonywaliby określone zawody. Była to ogromna dyskryminacja dla Polski, ale jednocześnie mam wrażenie, że szczegółowość tej dyrektywy będzie szczególnie istotna dla polskich inwestorów, bo tutaj możemy mówić głównie o polskich inwestorach, którzy mogą pojawić się w Europie, czy – oczywiście – o pracownikach delegowanych, ale w rozumieniu firm delegowanych. Będzie istotna z tego powodu, że będzie chroniła ich interesy. Jeżeli polski pracownik sam, jednoosobowo, będzie starał się pracować w danej firmie, będzie miał swój kodeks pracy w Europie, taki jak ma tutaj w Polsce, więc jest to jakby taki elementarz dla pracownika, np. Polaka, który ubiega się o pracę w Europie.

Kto będzie stał na straży tych praw pracowniczych dla Polaka? Często się zdarza, że poszkodowany w pracy w jakimkolwiek kraju europejskim stara się zaskarżyć złe traktowanie lub wykorzystywanie go w pracy. Chciałam zapytać, czy ta dyrektywa –

rzeczywiście – spowoduje ochronę prawną dla poszczególnego pracownika, którego tutaj dyrektywa nazywa pracownikiem delegowanym, a jest to zwykły pracownik, który udaje się do pracy w Europie – poza Polską, oczywiście? Czy ta dyrektywa w istotny sposób będzie chroniła poszczególnego pracownika i czy te zapisy o solidarnej pracy, o tych solidarnych odpowiedzialnościach i karach rzeczywiście będą miały znaczenie w przypadku podpisania kontraktów o pracę dużych firm? Jeżeli np. duża polska firma podpisze kontrakt o pracę z inną firmą w Europie, to czy ta praca będzie traktowana na zasadzie tak jakby u nas, Kodeksu cywilnego, czy tym Kodeksem cywilnym będzie właśnie ta dyrektywa czy inne przepisy cywilne kraju członkowskiego? Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Dziękuję. Czy jeszcze ktoś z państwa ma pytanie? Nie widzę. Pani poseł, bardzo proszę.

Poseł do PE Danuta Jazłowiecka:

Dziękuję bardzo za te pytania. Myślę, że pani przewodnicząca poruszyła bardzo istotną sprawę, bo mam okazję porównywać prace parlamentu naszego i prace parlamentu UE. Pytanie, czy to grupy polityczne, czy jednak kraje mają wiodącą rolę w podejmowaniu decyzji, jakie ostateczne zapisy będzie miała ta dyrektywa, jest może łatwym pytaniem, ale trudnym do odpowiedzenia, kto tak naprawdę będzie miał tę decyzję. W PE jest tak, że grupy polityczne nie zawsze są jednolite. Jeszcze raz chciałabym podkreślić, że mówiąc o socjalistach mówię o socjalistach Europy Zachodniej. Moi koledzy z Polski wspierali mnie, przygotowywali również poprawki z kolegami socjalistami z Europy Wschodniej, prosząc ich, żeby głosowali nad tą dyrektywą za zapisami, które są ważne dla Europy Centralnej i Wschodniej. Odmawiali tego. Mówili, że oni są zdyscyplinowani i mimo, że jest tam delegowanych rocznie po kilkanaście, kilkadziesiąt tysięcy ludzi z tych krajów, podejmowali decyzje, że jednak będą głosowali zgodnie z tym, co zaproponuje grupa polityczna.

Troszeczkę inaczej to wygląda po stronie prawej PE. Po stronie prawej jest tak, że np. w mojej grupie miałam taką sytuację, że koledzy z Francji, koledzy z Niemiec, z Holandii, to była grupa posłów, z którymi bardzo trudno mi się rozmawiało i trudno przekonywało do zapisów i tutaj właśnie brak jednolitości naszej grupy w komisji spowodował, że art. 9 i art. 12 został przyjęty właśnie z takimi zapisami, z jakimi został przyjęty. Prawica jest bardziej demokratyczna i posłowie podejmują decyzje bardziej demokratycznie niż socjaliści. Oczywiście, to z jednej strony nas osłabia, ale z drugiej strony daje też taką możliwość, że możemy faktycznie reprezentować i walczyć o interesy poszczególnych krajów.

W przypadku tej dyrektywy tak naprawdę to jest bardzo mocno wymieszane i w przypadku tej dyrektywy bardzo dużo zależało od tego, w jaki sposób zachowa się pani przewodnicząca, czy uzna, że taka a nie inna powinna być kolejność. To też spowodowało, że przy głosowaniach nad tą dyrektywą nie występowaliśmy o pracę czy o głosowanie tej dyrektywy na sesji plenarnej przez wszystkich parlamentarzystów, tylko już po głosowaniach w komisji poprosiliśmy o mandat na negocjacje. Tu się nam udało uzyskało większość i, rzeczywiście, mamy ten mandat. Obawialiśmy się właśnie, że będzie taka sytuacja na sesji plenarnej, że socjaliści znowu wprowadzą nam swoje poprawki, te poprawki, o których m.in. mówiłam państwu i że te poprawki przejdą na sesji plenarnej, dlatego że tam wśród siedmiuset posłów trudniej by nam było znaleźć takie jednolite stanowisko, jednolite porozumienie. Trochę jest skomplikowana sytuacja w PE, żeby móc zjednoczyć jedną grupę polityczną czy zjednoczyć jakąś grupę posłów do takiego samego stanowiska. Jeżeli odpowiedziałam na to precyzyjnie, to się cieszę, jeżeli pani przewodnicząca uzna, że jeszcze coś powinnam powiedzieć, to bardzo proszę.

Dziękuję też za pytanie pani poseł Olechowskiej. Rzeczywiście, jest tak, że zasada solidarności w PE bardzo rzadko jest stosowana. Pamiętam, jak walczyliśmy o rozporządzenie dotyczące bezpieczeństwa gazu, rozporządzenie, które wyszło z Komisji Europejskiej w takiej formie, że po przyjęciu tego rozporządzenia Rosja natychmiast zakręciłaby Polsce kurek. Okazało się, że tak naprawdę w ostatnich tygodniach nasza bardzo intensywna walka o zapisy korzystne dla Polski sprawiła, że rzeczywiście te zapisy Komisji Europejskiej obróciliśmy o 180 stopni i dzisiaj faktycznie Polska może negocjo-

wać ceny gazu z Rosją i możemy się czuć bezpieczni. Pamiętam też, jak głosowaliśmy to rozporządzenie na sesji plenarnej. Nasi koledzy, którzy są tam już V, VI, VII kadencję, powiedzieli, że to był pierwszy dokument prawny, nad którym pracowaliśmy na zasadzie solidarności. Ja byłam tym zaskoczona, ale nie oburzona, bo to znaczy, że podstawowej zasady faktycznie nie stosujemy i tak naprawdę, tak jak mówi pani poseł, poszczególne kraje członkowskie ciągną „kołderkę" w swoją stronę i im silniejsze jest ich stanowisko i doświadczenie (bo to też jest szalenie ważne) tym mają łatwiejszą rolę do spełnienia.

Zadała pani też pytanie, czy ta dyrektywa wprowadzi prawdziwą ochronę praw pracownika. W wielu elementach tak, to znaczy w art. 3 są wskazane takie elementy, które dają możliwość eliminowania nieuczciwych pracodawców, więc na tej zasadzie, że będziemy ich eliminowali, dajemy też szansę nie bezpośrednio pracownikowi, ale dajemy szansę, że nie pojawią się firmy, które oszukają pracownika.

Jeżeli chodzi o tę solidarną odpowiedzialność, to muszę pani powiedzieć, że bardzo uważnie badałam, jak wygląda w ośmiu krajach ten system, bo byłam bardzo ciekawa, czy to faktycznie zapewnia prawa pracownika. We wszystkich ośmiu krajach kończy się to zabezpieczenie na poziomie kar administracyjnych czyli kar, które idą do budżetu, czyli tak naprawdę pracownik i tak musi występować we własnym imieniu, by domagać się należności, które mu się prawnie należą. Żaden z tych systemów nie jest systemem, który faktycznie chroni prawa pracownika bezpośrednio, ale chroni je pośrednio na podobnej zasadzie jak te elementy, o których mówiłam. Firma, która będzie wiedziała, że jest nad nią firma, która będzie ją kontrolowała i jeżeli jest to firma, która będzie chciała oszukiwać, nie będzie uczestniczyła w tym całym procesie. Oczywiście, ta, która będzie ją kontrolowała, też jest bardziej nastawiona na to, żeby faktycznie kontrolować. W przypadku firm polskich, które funkcjonują na rynku nienieckim, są one zobowiązane przynajmniej co trzy miesiące przekazywać konkretne dokumenty świadczące o tym, że składki są płacone, że wszystkie podatki są płacone, po to, żeby zabezpieczyć tę należytą staranność i zabezpieczyć prawa pracownika a więc bezpośrednio – nie, ale pośrednio – na pewno tak. Stąd była nasza propozycja w tych kompromisach, żeby to jednak państwa członkowskie podjęły decyzję, jakie instrumenty wprowadzą, żeby faktycznie bezpośrednio zapewniły prawa pracownika. Uznaliśmy za najbardziej zasadne też ten element, o którym mówiłam, który też stał się kontrowersyjny, a więc rozstrzygnięcia rozporządzenia Rzym I, czyli te zapisy, które mówią, że stosuje się prawo tego kraju, które jest najbardziej korzystne dla pracownika. Jednak koledzy z Europy Zachodniej wciąż upierają się, bo jest ten stereotyp, że to Europa Wschodnia wysyła pracowników do Europy Zachodniej. Mimo moich tysiąca uwag i podkreślenia tego, że 70% to jest Europa Zachodnia, nie dociera to do moich kolegów. Im się za każdym razem wydaje, że to Europa Zachodnia ma lepsze prawo i to Europa Zachodnia może bardziej zabezpieczyć prawa pracownika. Mimo, że my uważamy, że ten zapis jest bardziej otwarty na pracownika, nie jest akceptowany.

Jeszcze chciałabym zwrócić uwagę na to, że tak naprawdę to duże firmy, duże kontrakty poradzą sobie świetnie. Nawet gdyby miały tę osobę do kontaktu jako prawnika, osobę która jest tam ileś lat po kontrakcie, to by sobie z tym poradziły. Podczas tych prac uczestniczyłam w dziesiątkach spotkań w całej Europie. Spotykałam się zarówno ze związkami zawodowymi, jak i z pracodawcami i opowiadali mi o różnych przypadkach. Też dyskutowałam o tym, jakie zapisy są dla nich najbardziej korzystne, żeby zabezpieczyć prawa pracownika i jednocześnie dać możliwość tego elastycznego uczestniczenia w tym całym procesie. Wywnioskowałam, że nawet restrykcyjne zapisy dadzą szansę dużym firmom, natomiast nam zależy przede wszystkim na małych i średnich firmach, bo to jest taki element, który powinniśmy w Europie wprowadzać. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Dziękuję. Jeszcze pani przewodnicząca Fotyga.

Poseł Anna Fotyga (PiS):

Rozmawialiśmy o pracach nad dyrektywą w czasie, w którym jednak znaczna część państw członkowskich UE pogrążona jest w kryzysie. To, w oczywisty sposób, przy stosunkowo zinstytucjonalizowanej roli związków zawodowych, oznacza silną ochronę

wewnętrznych rynków pracy. Rzecz jasna to wpływa na ton i sposób negocjowania, na zachowanie grup politycznych czy, powiedziałabym, partii politycznych w państwach członkowskich UE.

Ja bym jednak chciała odejść od sceny politycznej czy aktualnego czasu, ponieważ stanowienie prawa UE czy postęp integracji w UE powinny być przynajmniej nieco odizolowane od bieżących zagadnień politycznych, czy również wahań koniunktury. Stąd moje pytanie do państwa, pań, które przecież reprezentujecie w różnych instytucjach zarówno w kraju, jak i za granicą koalicję rządzącą Polską. Po pierwsze – powracam do sprawy rzeczników, bo to jest ważne (akurat w tym momencie jest to również ważne) rzeczników generalnych w Europejskim Trybunale Sprawiedliwości, pytanie: czy rozważacie państwo po prostu zaskarżenie na gruncie Traktatu do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości kształt dyrektywy, w przypadku kiedy ona nam nie będzie? W zasadzie powiedziałabym, że jest duże prawdopodobieństwo, że kształt tej dyrektywy nie będzie korzystny. Ja się zgadzam z panią poseł, że panują stereotypy dotyczące pracowników z Europy Środkowej i Wschodniej. Myślę, że bardzo wielu posłów i polityków świetnie zdaje sobie sprawę. Myślę, że akurat w gronie polityków wiedza dotycząca statystyk jest ugruntowana i tutaj raczej chodzi o „rząd dusz" nad elektoratami niż meritum sprawy, więc ja ponawiam pytanie. Jednak kierunek, w jakim zmierza dyrektywa, moim zdaniem, po prostu jest niezgodny z fundamentalną zasadą traktatową. Niezależnie od tego, czy my sobie dyskutujemy o notyfikacji do Komisji pięć dni przed czy miesiąc przed, to przecież wszyscy świetnie wiemy, że są to bariery chroniące rynki pracy i tyle.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Pani poseł przewodnicząca Olechowska.

Poseł Alicja Olechowska (PO):

Ja właśnie również mam podobne spostrzeżenia. Oczywiście, ja tak szczegółowo nie prześledziłam dzisiejszej prezentacji, ale powierzchownie po tej prezentacji mam wrażenie, że ta dyrektywa przede wszystkim jest restrykcyjna dla przedsiębiorców a nie chroniąca przedsiębiorców. Wydaje mi się, że można byłoby przynajmniej doprowadzić do równowagi dotyczącej ochrony interesów przedsiębiorców. Właściwie większość dotyczy kar, dotyczy solidarnej odpowiedzialności, która zwykle jest krzywdząca, bo ten, kto robi dobrze, musi odpowiadać solidarnie za tego, który robi źle. Tych zapisów jest zdecydowanie za dużo.

Polska jako kraj nie jest w zbyt szczęśliwej sytuacji, bo jak wiadomo, jest ceniona na rynkach pracy europejskiej, ale jednocześnie jakieś ciągnące się za Polską negatywne opinie powodują, że bardzo często firmy polskie są wykorzystywane przez domniemanie złej opinii. Czy nie dało się w tej dyrektywie dopracować więcej aspektów wygodnych i lepszych dla polskich pracodawców? Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Pani poseł?

Poseł do PE Danuta Jazłowiecka:

Dziękuję bardzo. Odpowiadając pani przewodniczącej Fotydze – absolutnie zgadzam się z tym, że silnie zinstytucjonalizowane związki zawodowe Europy Zachodniej w sposób rewelacyjny reprezentują swoje interesy i chciałabym podkreślić, że swoje partykularne związków zawodowych interesy, niekoniecznie pracowników. Dzisiaj jesteśmy w takiej sytuacji, gdzie w Europie Zachodniej bardzo dużo członków rezygnuje z członkostwa w związkach zawodowych i związki zawodowe uznały, że ta dyrektywa jest kapitalną dyrektywą do tego, żeby głosić hasła *social dumping* i pod tymi hasłami budować swoją pozycję i swoją siłę. Przyznam się, że jestem ogromnie zdumiona, bo wielokrotnie rozmawiałam z tymi związkami zawodowymi prosząc je, żeby poczuły odpowiedzialność za to, co robią a więc i by informowały społeczeństwo, rząd o tych wypracowanych warunkach zatrudnienia. Przez cały czas mówią tylko o autonomii, absolutnie nie mówią o swojej odpowiedzialności, co dla mnie jest ogromnie bulwersujące, bo to one właśnie są odpowiedzialne za ochronę praw pracowniczych.

Z drugiej strony są potwornie słabe, nieprawdopodobnie słabe, związki pracodawców w całej Europie. To nie jest tylko domena Polski. Chciałabym, żeby państwo, jeżeli uznacie to za ważne, podkreślali na różnych spotkaniach to, że organizacje okołobiznesowe muszą się wzmacniać. Mają ostatnie pięć lat, ostatnie pięć minut na to, żeby swoją pozycję na arenie europejskiej wzmocnić tak, żeby to Polska była jednym z liderów kreującym strategię Europy i kreującym rozwiązania w Europie. Tak jak szybko reagowały mi, łącznie z konkretnymi zapisami, związki zawodowe na każde pytanie, tak bardzo rzadko reagowały mi związki pracodawców i tylko moje spotkania z pracodawcami pozwalały mi na poznanie tego obrazu po stronie pracowników.

Ja nie przewiduję i nie sądzę, żebyśmy przewidywali zgłoszenie złych zapisów w tej dyrektywie do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Mnie przede wszystkim zależy na tym, żeby ta dyrektywa była dobrą dyrektywą, bo – jak powiedziałam – nie da się pracować nad dyrektywą, która do tej pory funkcjonuje, nad tą dyrektywą podstawową. Będziemy wszystko robili, żeby doprowadzić do takiej sytuacji, natomiast nie widzę możliwości, żeby tutaj w jakikolwiek sposób nam pomógł Europejski Trybunał Sprawiedliwości, dlatego że tak naprawdę ta dyrektywa nawet dla nas, dla naszego kraju, jest zła, jest natomiast dobra dla innych krajów, w związku z tym tutaj nie będziemy umieli znaleźć porozumienia.

Tak jak powiedziałam, szukamy tych rozwiązań, które faktycznie przygotują dobre prawo dla pracowników i zapewnią przestrzeganie tego prawa dla pracowników z jednej strony a z drugiej strony nie zlikwidują tego ruchu, zwłaszcza że jak rozmawiam z ekonomistami, finansistami europejskimi i pytam, co powinniśmy zmieniać w polityce społecznej, to na pierwszym miejscu mówią: mobilność. Delegowanie pracowników jest jednym z elementów mobilności, mało tego, najbezpieczniejszym elementem mobilności, bo jednak to pracodawca jest odpowiedzialny za warunki pracy i warunki bytowe pracownika. Jest to większa odpowiedzialność i większe bezpieczeństwo niż migranta, który samodzielnie gdzieś pojedzie za pracą.

Widzę, że powinnam się streszczać i stąd straciłam wątek. Z drugiej strony ci ekonomiści mówią, że tak naprawdę inwestycje społeczne to są te elementy, które pozwolą Europie szybko wyjść z kryzysu. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Pomaska (PO):

Bardzo dziękuję pani poseł. Dziękuję za te wyczerpujące informacje i życzę powodzenia w dalszych pracach. Widać, że to nie jest praca łatwa i też dziękuję za to zaangażowanie dotychczasowe.

Stwierdzam, że Komisja wysłucha informacji na temat stanu prac nad nowelizacją Wniosku dotyczącego dyrektywy PE i Rady w sprawie egzekwowania dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Pkt 2. – sprawy bieżące. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę.

Zamykam posiedzenie Komisji.